

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E O CONFLITO
TRABALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO COM MILITARES DA
MARINHA

Maria Costa Azancot

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2015

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E O CONFLITO
TRBALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO COM MILITARES DA
MARINHA

Maria Costa Azancot

Dissertação orientada pela Prof^a M^a José Chambel

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2015

Índice Geral

Resumo / Abstract	1
Introdução	2
Fundamentação Teórica	4
Conflito Trabalho-Família	4
Características do Trabalho	6
Método	10
Procedimento	10
Amostra	10
Medidas	13
Resultados	15
Discussão	20
Limitações, Sugestões para investigação futuras e Implicações Práticas	22
Referências Bibliográficas	24

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Análise descritiva da amostra do estudo	11
Tabela 2 – Codificação das variáveis DUMMY	14
Tabela 3 – Médias, desvio-padrão e correlações entre as variáveis estudadas para militares da Marinha Portuguesa	17
Tabela 4 – Regressões hierárquicas das Características do Trabalho no CTF	18

Resumo

O presente estudo pretende investigar a relação das Características do Trabalho - Exigências, Autonomia, Suporte dos Colegas e Suporte do Supervisor - com o Conflito Trabalho-Família nos militares da Marinha Portuguesa. Para a população investigada (n=274), os resultados obtidos permitiram verificar que as Exigências têm uma relação positiva significativa com o Conflito Trabalho-Família, enquanto que a Autonomia e o Suporte, tanto dos colegas como do chefe, tem uma relação significativa negativa com o Conflito Trabalho-Família. Desta forma, o estudo veio reforçar a ideia que as Características do Trabalho são, de facto, um factor bastante importante e fundamental para a criação de uma relação saudável entre o emprego e a família.

Palavras-chave: Características do Trabalho; Conflito Trabalho-Família; Marinha Portuguesa; Militares

Abstract

This study aims to investigate the relationship between Job Characteristics – Demands, Control, Coworkers Support and Supervisor Support – and Work Family-Conflict in Portuguese Navy militar. For the population studied (n=274), the results obtained showed that the Demands have a significant and positive relationship with Work-Family Conflict, while the Control and the Support of both coworkers and supervisor has a negative relationship with the Work-Family Conflict. Thus, the study reinforced the idea that the work of the Job Characteristics are indeed a very importante and fundamental factor for the creation of a healthy relationship between the job and the family

Key-words: Job Characteristics; Work-Family Conflict; Portuguese Navy; Military

Introdução

Nas nossas vidas, as esferas familiar e profissional tocam-se de várias formas, sendo a sua relação muito próxima. Considerando que cada uma destas esferas exige recursos, como tempo e energia, surge a necessidade de procurar equilibrá-las, sendo esta necessidade cada vez mais reconhecida pela sociedade em geral, não se tratando de algo recente. Super (cit. por Super, 1990) já referia na altura o investimento que era necessário para essas esferas. E, ao longo dos anos, foram surgindo cada vez mais artigos sobre essa temática, mantendo-se o interesse até à década de 90. Atualmente, e devido a todas as alterações vividas na sociedade e no mundo do trabalho, este tema torna-se cada vez mais relevante (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Tal como a relação Trabalho-Família, também a relevância das Características do Trabalho tem crescido e despertado o interesse de pesquisadores nas últimas décadas. Nos países desenvolvidos, as exigências físicas começam a diminuir e a complexidade das exigências psicossociais aumentam cada vez mais, já existindo o reconhecimento da relação entre as Características do Trabalho, a baixa produtividade e os agravos na saúde dos trabalhadores (Theorell & Karasek, 1996). Ao longo dos anos, principalmente na década de '70, foram surgindo novos estudos que envolviam mais aspetos e dimensões do trabalho: às exigências do trabalho juntou-se, primeiramente, a Autonomia (Kohn & Schooler, 1973). No final da década de '70, Karasek (1979) reconhecendo a limitação do enfoque unidimensional, propõe uma abordagem conjunta das Exigências do trabalho e do controlo exercido sobre o próprio trabalho e as repercussões destes na saúde dos trabalhadores.

A Marinha Portuguesa é um dos ramos das Forças Armadas e conta já com 9 séculos de história. Ao longo dos anos teve uma participação ativa, fundamental e decisiva em diversas e importantes batalhas navais que moldaram a história de Portugal. Para poder cumprir a sua missão de contribuir para que Portugal use o Mar na medida dos seus interesses, conta com o apoio de milhares de militares que, de forma voluntária, cumprem o seu serviço, mesmo que isso muitas vezes implique afastarem-se das suas famílias por períodos de tempo, por vezes incertos.

Assim, o trabalho e a família representam dois grande papéis na vida da maioria das

peessoas tratando-se de uma relação bidirecional, uma vez que as experiências vividas num domínio podem afetar o outro. O estudo do limite da fronteira entre o trabalho e a família é de grande importância, principalmente nas organizações que acentuam essa fronteira, como é o caso da Marinha Portuguesa, onde os militares por razões inerentes à sua condição ausentam-se da família durante períodos de tempo, como já foi referido anteriormente. Considerando que o sucesso das organizações passa por interferências internas e externas, o conhecimento das Características do Trabalho e a forma como estas afetam o domínio família torna-se um alvo de elevada relevância.

Apesar de existirem diversos estudos sobre as temáticas referidas, é um facto que estes representam lacunas no que diz respeito às populações estudadas, desta forma surgiu a oportunidade de aumentar a compreensão destas mesmas teorias utilizando uma população específica, os militares da Marinha Portuguesa.

O presente estudo será, então, um estudo quantitativo que pretende relacionar estes dois conceitos - Características do Trabalho e Conflito Trabalho-Família - numa amostra específica, sendo o objectivo do estudo analisar de que forma as Características do Trabalho estão relacionadas com o Conflito Trabalho-Família nos militares da Marinha Portuguesa.

Para se proceder à investigação realizou-se a aplicação de um questionário em papel em algumas unidades da Marinha Portuguesa, utilizando-se os dados recolhidos através das escalas Conflito Trabalho-Família e Características do Trabalho e procedendo-se a análises descritivas e regressões hierárquicas múltiplas.

No seguimento da presente introdução são apresentados os conceitos teóricos do Conflito Trabalho-Família e das Características do Trabalho, sendo que ao longo do seu desenvolvimento serão apresentadas as hipóteses da investigação. Posteriormente, será descrita a metodologia utilizada, aprofundando o que já foi introduzido neste ponto, bem como os resultados da investigação. Finalmente, será apresentada uma discussão que incluirá as limitações do presente estudo e também algumas sugestões para investigações futuras.

Fundamentação Teórica

Conflito Trabalho-Família

A intensificação do tempo de trabalho e as crescentes exigências por resultados positivos têm exercido fortes pressões sobre a força de trabalho (Burke, 2009; Cappelli, 1999; Pochmann, 2002; Rosso, 2008), ampliando as discussões a respeito dos impactos sobre a saúde e o bem-estar, o que inclui a questão do equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux & Brindley, 2005; Greenhaus, 2008; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Lewis & Cooper, 1999).

A sociedade contemporânea caracteriza-se essencialmente pela mudança, à medida que a sociedade se altera, a estrutura e o funcionamento das famílias e do trabalho também se modificam (Brubaker & Kimberly, 1993; Drew, 1998). O trabalho e a família, com os seus papéis inerentes, tocam-se de variadas formas, sendo a sua relação muito próxima. Considerando que cada uma destas esferas exige recursos, como tempo e energia, surge a necessidade de as equilibrar. A conciliação trabalho-família tem sido um motivo de preocupação para as empresas e para os próprios trabalhadores, provocado pelas constantes alterações que têm ocorrido ao longo dos anos ao nível das exigências laborais e das estruturas familiares (Frone, Yardley & Markel, 1997).

Já em 1974, Donald Super (citado por Super, 1990) falava dos vários papéis que o indivíduo desempenhava, sendo os papéis profissional e familiar bastante relevantes, no sentido em que constituem aqueles que necessitam de mais investimento. Na década de '80, surgiram vários artigos em torno da relação entre o trabalho e a família, sendo que o interesse pelo tema se manteve na década de '90.

Uma vez que o trabalho e a família constituem os domínios principais da vida adulta contemporânea, é exigido aos indivíduos uma gestão adequada dos papéis desempenhados em ambos os domínios, falando-se, assim, de conflito quando tal gestão não é conseguida. Esta perspetiva negativa da relação trabalho-família é a visão predominante, centrando-se na constatação de que as pessoas possuem uma quantidade reduzida e finita de recursos (e.g. tempo, energia), que são requeridos no desempenho de qualquer papel social. Como tal, manter vários papéis diminui a quantidade de recursos disponíveis, o que leva a que o indivíduo experiencie sentimentos de tensão (Carlson & Grzywacz, 2008).

Greenhaus e Beutell (1985) foram os pioneiros a definir o Conflito Trabalho-Família como o fenómeno que ocorre quando as exigências do papel numa das dimensões são incompatíveis, interferem ou dificultam o desempenho do papel na outra dimensão. Segundo os mesmos autores o conflito entre o trabalho e a família pode ser de três tipos: baseado no tempo, baseado na tensão ou baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo ocorre quando o indivíduo sente dificuldades em desempenhar adequadamente um dos seus papéis devido ao tempo que lhe é exigido pelo outro papel. O conflito baseado na tensão surge quando o indivíduo se sente preocupado com as exigências de um dos papéis (i.e. familiar ou profissional) ao ponto de essa preocupação cognitiva o impedir de desempenhar corretamente o outro papel. Por fim, o conflito baseado no comportamento refere-se a comportamentos que o indivíduo manifesta num dos papéis que são incongruentes com os comportamentos desejados e/ou considerados adequados no outro papel (e.g. profissões no contexto militar que exigem agressividade e poder, embora este comportamento não seja desejável no meio familiar, no qual são esperados comportamentos de carinho e afectuosidade).

Se inicialmente se pensava que o conflito interface trabalho-família seria unidirecional, alguns autores (Frone, Russel & Cooper, 1992; Frone, Yardley & Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) contribuíram para a compreensão da influência recíproca da interface trabalho-família. Assim, os autores concluíram que as experiências no domínio família podem afetar negativamente as experiências no trabalho e que estas últimas também poderão ter impacto negativo na vida familiar, sendo necessário estudar a bidirecionalidade do conflito. No caso específico deste estudo, será apenas estudada a direção Trabalho-Família, uma vez que se pretende descobrir que consequências, tanto negativas como positivas, o trabalho poderá ter na vida familiar dos trabalhadores, de acordo com as Características do Trabalho, que serão referidas mais adiante no trabalho.

Na literatura, têm sido descritas diversas variáveis que condicionam a interferência do trabalho na vida familiar, nomeadamente: a) variáveis contextuais, como as necessidades financeiras percebidas (e.g., Major, Klein & Ehrhart., 2002); b) as políticas organizacionais de apoio ao conciliar do trabalho com a família (e.g., Allen, 2001; Byron, 2005; Major *et al.*, 2002; Thomas & Ganster, 1995); c) as características do trabalho e a existência de *stressores* relacionados com o trabalho, como sejam o volume de horas de trabalho (e.g., Byron, 2005; Major *et al.*, 2002; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992) ou outros *stressores* (e.g., Carlson &

Kacmar, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Thomas & Ganster, 1995); d) a congruência dos valores do indivíduo com os valores da organização (e.g., Perrewé & Hochwarter, 2000); ou e) a saliência, ou centralidade, do trabalho para o indivíduo (e.g., Adams, King & King, 1996; Frone & Rice, 1987; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Robinowitz & Beutell, 1989).

Apesar da existência de todos estes tipos de antecedentes para o Conflito Trabalho-Família, este estudo irá incidir apenas nas características do trabalho, seguindo o modelo de Karasek – Exigências, Autonomia e Suporte Social –, com o intuito de se entender como estas poderão estar relacionadas com o Conflito entre o Trabalho e a Família.

Características do Trabalho

Na década de '70, os estudos sobre as repercussões do trabalho na saúde dos trabalhadores são influenciadas pelas observações e estudos experimentais de Hans Selye (1936). Apesar dos avanços conceptuais, as pesquisas eram unidimensionais baseadas principalmente nas exigências das tarefas ou detinham-se nas exigências *versus* as capacidades do indivíduo para realizar as tarefas. O controlo do trabalhador sobre o processo de trabalho não fazia parte da análise dos processos de produção de desgaste laboral (Araújo, Graça & Araújo, 2003). O foco limitado destes modelos unidimensionais levou à discussão da necessidade da presença do controlo e exigência na abordagem da experiência psicossocial no trabalho, bem como as suas repercussões na saúde dos trabalhadores (Karasek, 1979).

De facto, no que diz respeito a modelos dentro do estudo do stress ocupacional, um dos modelos mais populares é o modelo das exigências e do controlo (JDC) desenvolvido por Karasek (1979) que se baseia e centra o seu foco nestas características do trabalho. Este modelo relaciona dois aspetos psicossociais no ambiente de trabalho ao risco de stress: exigências psicológicas e autonomia do trabalhador sobre o trabalho (Karasek & Theorell, 1990).

A exigência psicológica diz respeito às características do ambiente de trabalho, como a exigência das tarefas, a carga de trabalho e a pressão (ou não) do trabalho (Karasek & Theorell, 1990). Pode ser entendida como a perceção da falta ou perda de potencial dos recursos pessoais para lidar com sucesso com o ambiente de trabalho (e.g. Hobfoll, 2001).

As exigências do trabalho são definidas por Karasek (1979) como requisitos do

trabalho que despertam pressão nos trabalhadores para o aumento da produção no trabalho, tornado, assim, o trabalho agitado e psicologicamente desafiador.

Estudos anteriores demonstraram que a exigência do trabalho, como as longas horas de trabalho, a ambiguidade no trabalho, entre outras, contribuem para o stress no trabalho o que resulta no sentimento de sobrecarga, o que, conseqüentemente, contribui para o Conflito Trabalho-Família (Burke, Weir & DuWors, 1980; Grzywacz *et al.*, 2007; Frone, 2000; Jones & Butler, 1980; Katz & Piotrkowski, 1983; Mazerolle, Bruening & Case, 2008; Staines & Pleck, 1983; Thomas & Ganster, 1995; Thompson & Prottas, 2005; Voydanoff, 1988). É na sequência deste fenómeno que surge a primeira hipótese deste trabalho, de forma a entender se os mesmos resultados podem ser também aplicados para o contexto da Marinha Portuguesa.

H1: As Exigências do trabalho estão relacionadas positivamente com o Conflito Trabalho-Família.

No que diz respeito à autonomia, esta relaciona-se com o potencial controlo sobre as tarefas e a conduta ao longo do dia de trabalho (Karasek, 1979). É muitas vezes operacionalizado como a autoridade de decisão ou a autonomia do trabalho (Ganster & Fusilier, 1989; Spector, 1987).

A avaliação do ambiente psicossocial do trabalho é realizada a partir da combinação de níveis altos e baixos das Exigências e do Autonomia, configurando-se em quatro situações específicas de trabalho que sugerem riscos diferenciados à saúde: *alta exigência* (alta exigência e baixo controlo) são as reações mais adversas de desgaste psicológico; *trabalho ativo* (alta exigência e alto controlo) permite ao trabalhador ter uma ampla possibilidade de decisão sobre como e quando desenvolver suas tarefas, bem como usar sua potencialidade intelectual com esta finalidade; *trabalho passivo* (baixa exigência e baixo controlo) produz uma atrofia gradual de aprendizagem de habilidades e *baixa exigência* (combina baixa exigência e alto controlo) que se configura num estado altamente confortável e ideal de trabalho (Karasek & Theorell, 1990).

H2: A Autonomia está relacionada negativamente com o Conflito Trabalho-Família.

A partir de estudos utilizando o modelo bidimensional de Karasek, tornou-se evidente que este não era capaz de explicar todas as situações detectadas. Desta forma, surgiu um terceiro elemento, acrescentado por Johnson e Hall (1988), o Suporte Social.

A maioria das pessoas tem necessidades que são conhecidas através das relações sociais que são cultivadas com outros indivíduos na sociedade através de interações (Weiss, 1974). O suporte social é definido como trocas mútuas de conforto emocional e físico, dado através das relações com a família, amigos, colegas de trabalho e outros (Barrera, 1986). O Suporte Social pode ser experienciado como o resultados de ações tomadas por outros para dar assistência, ou a percepção de que poderá ser dada assistência caso seja necessário (Kessler, Price & Wortman, 1985).

O Suporte Social pode ser visto de diferentes formas, sendo as principais fontes de apoio o supervisor e os colegas de trabalho. O apoio social percebido refere-se à natureza das interações que ocorrem nos relacionamentos sociais, sendo que existem diferentes tipos de suporte social: o afeiçoamento, a integração social, o senso de aliança confiável, a obtenção de orientação, a ajuda material e os serviços de informação são os principais (Rocha & Glina, 2000). Assim, o Suporte Social envolve a sociabilidade dentro do local de trabalho, incluindo o apoio da gerência, supervisão e dos colegas de trabalho, atuando também como um fator de proteção. Tal proteção estará dependente do grau de integração social e confiança entre os colegas de trabalho e supervisores (Karasek & Theorell, 2000; Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990).

Pesquisas anteriores sustentam o argumento de que o suporte social no trabalho é um preditor do Conflito Trabalho-Família (Frone, Yardley & Markel, 1997; Shunn, Wong, Sinko & Ortiz-Torres, 1989; Stephens & Sommer, 1995; Voydanoff, 2004; Wadsworth & Owens, 2007).

Jacobs e Gerson (2004), consideram que a existência de percepção de suporte por parte dos supervisores no local de trabalho pode contribuir para um decréscimo das consequências do conflito, podendo funcionar como impulsionador de integração dos papéis laborais e familiares. Através destes pontos de vista, alguns estudos (e.g. Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005) evidenciaram que o suporte percebido por parte da supervisão está relacionada com menor percepção de Conflito Trabalho-Família, com menor *stress* individual e com maior

satisfação com o trabalho. Os mesmo autores, Jacobs e Gerson (2004), comprovaram, ainda, que a percepção de suporte por parte dos supervisores, mesmo que de forma informal, tem impacto na redução do Conflito Trabalho-Família. Quanto ao suporte por parte dos colegas de trabalho, Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2009) concluíram que estes têm um papel importante na redução do Conflito Trabalho-Família, sendo que os trabalhadores se sentem ajudados e com a certeza que o desempenho laboral não ficará comprometido.

Wadsworth e Owens (2007) examinaram a influência do apoio social a partir de supervisores e colegas de trabalho sobre a percepção do Conflito Trabalho-Família dos indivíduos. Com os resultados descobriram que o Suporte Social dos supervisores era significativamente negativo em relação ao Conflito Trabalho-Família e que o Suporte Social dos colegas estava também relacionado negativamente com o Conflito Trabalho-Família, o que significa que à medida que o nível de suporte tanto do supervisor como dos colegas aumenta, o conflito trabalho-família diminui. Com base na revisão de literatura sobre a reação entre o Suporte Social e o Conflito Trabalho-Família, é apresentada a seguinte hipótese:

H3a: A percepção do suporte dos colegas relaciona-se negativamente com o Conflito Trabalho-Família.

H3b: A percepção do suporte do chefe relaciona-se negativamente com o Conflito Trabalho-Família.

Método

Procedimento

A recolha de dados para este projeto iniciou-se através de um contato com o Gabinete do Chefe de Estado-Maior da Armada, que concedeu a autorização da aplicação dos questionários em três unidades da Marinha Portuguesa: a Escola Naval, a Escola de Fuzileiros e a Escola de Tecnologia Naval. Uma vez que o projeto foi aceite procedeu-se à distribuição dos questionários aos psicólogos das unidades para que estes o pudessem aplicar. Depois de aplicados os questionários, estes foram devolvidos aos investigador para proceder à análise.

Os questionários foram apresentados em formato de papel, tendo o seu preenchimento uma duração aproximada de 15 minutos. Foi garantida a confidencialidade das respostas a todos os participantes e a possibilidade de desistência. Foi também disponibilizado o contato do responsável do projeto para o caso dos participantes pretenderem receber informação sobre os resultados gerais do estudo. No total foram validados 274 questionários.

Amostra

Os participantes deste estudo são militares da Marinha Portuguesa das três unidades acima referenciadas. Assim, a amostra, como se pode observar na tabela 1, é composta por um total de 274 militares (232 do sexo masculino - 84,7% - e 42 do sexo feminino - 15,3%), com idades compreendidas entre os 20 e os 62 anos ($M=35,20$; $SD=9,52$), sendo na sua maioria casados (54,4%). No que diz respeito ao número de filhos, 47,1% afirma não ter filhos, 28,8% diz ter apenas um filho, 19,3% tem dois filhos e o restante afirma ter entre três a cinco filhos. Quanto ao tempo de serviço na Marinha Portuguesa, o mais frequente é os militares estarem na instituição entre 10 e 20 anos (34,3%), seguido dos que trabalham há mais de 20 anos (32,8%).

No que concerne à categoria a que correspondem, a maior parte dos participantes é Praça (46,4%), os participantes Sargento têm uma percentagem de 31,8 e os Oficiais representam 20,4% da amostra. Já referente ao posto a que pertencem os mais frequentes são Cabo (21,9%), Primeiro-Sargento (17,2%) e Segundo-Marinheiro (13,1%).

O nível de instrução dos militares inquiridos é, maioritariamente, o 12ºAno (53,3%),

seguindo da instrução até ao 9ºAno (16,1%) e da Licenciatura (13,2%). Apenas 9,1% da amostra tem habilitações literárias superiores à Licenciatura e os restante 8% afirmam estar em frequência universitária.

Tabela 1 - Análise Descritiva da amostra do estudo (n=274)

	%	Média	Desvio-Padrão
Sexo			
Masculino	84,7%	—	—
Feminino	15,3%	—	—
Idade			
Total (20-62)	—	35,2	9,52
Habilitações Literárias			
Até ao 9ºAno	16,1%	—	—
12ºAno	53,6%	—	—
Frequência Universitária	8,0%	—	—
Licenciatura	13,1%	—	—
Superior à Licenciatura	9,1%	—	—
Tempo de Serviço			
Entre 1 e 5 anos	19,3%	—	—
Entre 5 e 10 anos	13,5%	—	—
Entre 10 e 20 anos	34,3%	—	—
Mais de 20 anos	32,8%	—	—
Categoria			
Praça	46,4%	—	—
Sargento	31,8%	—	—
Oficial	20,8%	—	—
Missing-value	1,1%	—	—

Posto

Capitão-Mar-e-Guerra	1,1%	—	—
Capitão-de-Fragata	2,2%	—	—
Capitão-Tenente	1,1%	—	—
Primeiro-Tenente	6,6%	—	—
Segundo-Tenente	5,1%	—	—
Subtenente	4,4%	—	—
Sargento-Chefe	0,4%	—	—
Sargento-Ajudante	1,8%	—	—
Primeiro-Sargento	17,2%	—	—
Segundo-Sargento	4,7%	—	—
Primeiro-Subsargento	0,4%	—	—
Cabo	21,9%	—	—
Primeiro-Marinheiro	9,5%	—	—
Segundo-Marinheiro	13,1%	—	—
Primeiro-Grumete	2,2%	—	—
Missing-value	8,4%	—	—
Número de Filhos			
0	47,1%	—	—
1	28,8%	—	—
2	19,3%	—	—
3	2,9%	—	—
4	0,4%	—	—
5	0,4%	—	—
Missing-value	1,1%		
Estado Civil			
Solteiro	40,9%	—	—
Casado/União de Facto	54,4%	—	—
Divorciado/Viúvo	4,4%	—	—
Missing-value	0,4%	—	—

Medidas

Conflito Trabalho-Família

Para medir o Conflito Trabalho-Família foi utilizada uma adaptação e tradução para língua portuguesa da escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000), realizada por Chambel - *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*.

Trata-se de um instrumento com 15 itens avaliados numa escala de *Likert* de 5 pontos (“1 - quase nunca”; “2 - poucas vezes”; “3 - algumas vezes”; “4 - muitas vezes”; “5 - quase sempre”), onde os valores mais elevados representam níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família. Como exemplo dos itens do questionário temos: “Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho”; “Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para a minha família” e “As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos”. A consistência interna obtida neste questionário foi de $\alpha=0,93$, logo não foi necessário proceder à inversão nem à eliminação de nenhum item da escala.

Características do Trabalho

As Características do Trabalho foram medidas com base numa tradução portuguesa da escala Job Content Questionnaire (Karasek et al., 1998). Este questionário é respondido através de uma escala de *Likert* de 5 pontos, sendo “1 - discordo totalmente”, e o “5 - concordo totalmente”.

Exigências - Esta variável foi medida através da resposta a 7 itens (e.g. “O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa”; “O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente”). Esta medida foi igualmente utilizada num estudo português (Castanheira & Chambel, 2010). O *Alpha de Cronbach*, ou seja, a consistência interna, desta escala foi de 0,83, não tendo sido necessário inverter ou eliminar nenhum item.

Autonomia - A variável “autonomia” foi medida através da resposta a 4 itens, como por exemplo, “Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho” e “O meu trabalho permite-me tomar decisões por mim próprio(a)”. Esta medida foi utilizada igualmente num estudo português (Castanheira & Chambel, 2010). A consistência interna apresenta um valor de $\alpha=0,83$, o que permitiu a não inversão ou eliminação de qualquer item

da escala.

Suporte dos Colegas - A medida do suporte dos colegas foi medida através da resposta a 6 itens do questionário numa escala de *Likert* (e.g. “As pessoas com quem trabalho são competentes na realização do seu trabalho” e “As pessoas com quem trabalho interessam-se pessoalmente por mim”). Neste questionário um item encontrava-se invertido (“Eu estou exposto(a) a conflitos ou hostilidades por parte das pessoas com quem trabalho”) pelo que foram invertidos os resultados. A consistência interna desta escala, com o item invertido, foi de $\alpha = 0,82$.

Suporte do Supervisor - Este foi medido através da resposta a 5 itens, como “Se realmente precisar sei que o meu chefe tomará a iniciativa de me ajudar” ou “O meu chefe reconhece o meu potencial”. Esta medida foi igualmente utilizada num estudo português (Ângelo & Chambel, 2012). O *Alpha de Cronbach* desta escala foi de 0,94.

Variáveis de Controlo

Para a análise de dados estatísticos, houve a necessidade de controlar o impacto de algumas variáveis, tendo sido introduzidas cinco variáveis de controlo, nomeadamente o sexo, a idade, a categoria do militar, o seu estado civil e o número de filhos. O sexo, as categorias e o estado civil, foram codificadas em variáveis Dummy, sendo que o 1 é a presença do acontecimento e 0 a ausência desse mesmo acontecimento, ou seja obtemos as codificações presentes na tabela 2.

Tabela 2 - Codificação das variáveis DUMMY

	0	1
Sexo	Masculino	Feminino
Categoria	Oficiais e Sargentos	Praças
Estado Civil	Casado	Não Casado

O sexo, a idade, o estado civil e o número de filhos foram introduzidos como variáveis de controlo uma vez que estão associados ao Conflito Trabalho-Família. E as categorias por estarem associadas às Características do Trabalho.

Resultados

A análise dos dados recolhidos foi efetuada recorrendo ao *Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* 22 para *Mac*. Inicialmente, foi realizada uma análise estatística descritiva de modo a caracterizar a amostra de acordo com os dados sociodemográficos recolhidos através dos questionários realizados (Sexo, Idade, Habilitações Literárias, Tempo de Serviço, Categoria e Posto, Nº de Filhos e Estado Civil) e com as variáveis em estudo: as Características do Trabalho (as exigências, a autonomia, o suporte dos colegas e o suporte do chefe) e o Conflito Trabalho-Família. Seguidamente, foi realizada uma análise das regressões hierárquicas múltiplas para analisar a natureza das associações entre as variáveis estudadas.

Análise da Precisão dos Instrumentos

Quanto à análise da precisão das medidas utilizadas, foram calculados os *alphas de cronbach* para cada uma das escalas utilizadas, ou seja, foi calculada a consistência interna dos itens das escalas exigência, autonomia, suporte dos colegas, suporte do chefe e conflito trabalho-família.

Relativamente à escala das Exigências, verificou-se que todos os itens da escala apresentam coeficiente de correlação elevados (0,83), sendo o valor mais baixo de 0,78. A Autonomia apresenta também valores de correlação elevados (0,83) e o seu item com correlação mais baixa é de 0,75.

No que diz respeito ao Suporte dos Colegas, o seu índice de precisão é também elevado, apresentando um valor de 0,82. Já o Suporte do Supervisor tem um índice de precisão mais elevado (0,94), com todos os itens com valores de correlação superiores a 0,91.

Por último, a escala para avaliar o Conflito Trabalho-Família possui um índice de precisão de 0,92, sendo que todos os itens têm correlações item-escala superiores a 0,90, o que demonstra um nível de precisão bastante elevado.

No seu global, os resultados relativos à análise das escalas utilizadas permitem concluir que estas possuem uma elevada consistência interna.

Valores médios e correlações entre as variáveis estudadas

Na tabela 3, encontram-se as descrições estatísticas e as correlações de ordem zero para as variáveis de controlo (sexo, idade, categoria, número de filhos e estado civil) e as variáveis

em estudo. De um modo geral, a média e o desvio-padrão indicam que em termos de Exigências ($M=3,14$; $DP=.67$) os participantes escolheram em média a resposta “Não concordo nem discordo”. No que diz respeito à Autonomia ($M=3,42$; $DP=.80$), a resposta média foi igual: “Não concordo nem discordo”. Já em relação ao suporte dos colegas e do chefe ($M=5,36$; $DP=.94$ e $M=5,39$; $DP=1,24$, respectivamente) a resposta média que os participantes deram foi “Concordo moderadamente”. Por fim, as respostas em relação ao Conflito Trabalho-Família ($M=2,42$; $DP=.77$) mostraram uma média de respostas de “Poucas vezes”.

Ao analisar as correlações verificamos que as variáveis Exigências e Conflito Trabalho-Família se relacionam de forma significativa e positiva ($r=.393$; $p<.01$), já a Autonomia e o Conflito Trabalho-Família ($r=-.276$, $p<.01$), o Suporte dos Colegas e o Conflito Trabalho-Família ($r=-.276$; $p<.01$) e o Suporte do Chefe e o Conflito Trabalho Família ($r=-.344$; $p<.01$) têm uma relação que apesar de também ser significativa é negativa.

Tabela 3 - Médias, desvio-padrão e correlações entre as variáveis estudadas para militares da Marinha Portuguesa.

		Média	D.P.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.	Sexo	.15	.36	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2.	Idade	35.20	9.52	-.202**	1	—	—	—	—	—	—	—	—
3.	Categoria	.47	.50	-.047	-.378**	1	—	—	—	—	—	—	—
4.	NºFilhos	.80	.92	-.209**	.593**	-.264**	1	—	—	—	—	—	—
5.	Estado Civil	.45	.49	.121*	-.518**	.327**	-.469**	1	—	—	—	—	—
6.	Exigências	3.14	.67	.039	-.126*	-.029	-.120*	.071	1	—	—	—	—
7.	Autonomia	3.42	.80	-.075	.140*	-.215**	.060	-.037	-.074	1	—	—	—
8.	Suporte dos Colegas	5.36	.94	-.053	.077	-.176**	.104	-.124*	-.142*	.343**	1	—	—
9.	Suporte do Chefe	5.39	1.24	-.120*	.069	-.179**	.099	-.155*	-.121*	.290**	.547**	1	—
10.	CTF	2.42	.77	-.024	-.154*	.200**	-.073	.035	.393**	-.276**	-.276**	-.344**	1

Nota: *:p<0.05; **:p<0.01

D.P - Desvio-padrão; CTF - Conflito Trabalho-Família.

Análise das regressões hierárquicas múltiplas

Para examinar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente, procedeu-se à análise das regressões hierárquicas múltiplas, que estão representadas na Tabela 4. Segundo essa mesma tabela, podemos verificar que as variáveis de controlo são significantes para explicar a variável Conflito Trabalho-Família ($F=2,60$; $p<.05$). Este modelo explica 3,1% das variações da variável dependente Conflito Trabalho-Família ($\text{Adj. R-Sq.}=,031$)

Tabela 4 - Regressões Hierárquicas das Características do Trabalho no CTF.

Conflito Trabalho-Família					
	B	B	F	Adj. R-Sq	R-Sq. Change
Sexo	-,031	-,057			
Idade	-,012	-,119			
Estado Civil	-,097	-,098	2,69*	,031	,049*
Categoria	,251	,129*			
NºFilhos	,017	,047			
Exigências	,407	,353**			
Autonomia	-,092	-,097			
Suporte Colegas	-,049	-,060	11,98**	,270	,246**
Suporte Chefe	-,145	-,235**			
* $p<.05$; ** $p<.01$					

Considerando agora as variáveis estudadas e com apoio também na tabela 4, podemos concluir que este modelo e as suas variáveis são bastantes significantes para explicar a variável Conflito Trabalho-Família ($F=11,98$; $p<.01$). Este modelo explica 27% das variações da variável dependente Conflito Trabalho-Família. Verificamos, suportando a H1, que as exigências apresentam uma relação positiva com esta

percepção de Conflito Trabalho-Família. A H2 não é suportada, verificando-se uma relação negativa, que não é significativa. Em relação à H3a verificamos que esta não é suportada, uma vez que apresenta uma relação não significativa com o Conflito Trabalho-Família. Finalmente, a H3b é suportada, apresentando o suporte do chefe uma relação negativa e significativa com o Conflito Trabalho-Família.

Discussão

A presente investigação teve como objetivo estudar a relação entre o Conflito Trabalho-Família e as Características do Trabalho. Tal como foi referido no início o trabalho estas duas temáticas têm vindo a crescer cada vez mais ao longo das últimas décadas, tendo sido alvo de maior atenção. No entanto, as referências de estudo da sua relação em militares portugueses é rara, pelo que este estudo procurou colmatar essa lacuna utilizando uma amostra de militares da Marinha Portuguesa.

Para analisar a relação das Características do Trabalho com o Conflito Trabalho-Família, a primeira variável foi “desmembrada” de forma a entender qual o tipo de relação que cada uma das características do modelo de Karasek (1979) teria com o Conflito Trabalho-Família, para depois se avaliar no geral a relação que a variável Características do Trabalho teria com o Conflito Trabalho-Família. O que nos levou às hipóteses propostas na Fundamentação Teórica.

As **exigências**, segundo Jones e Fletcher (1996, p.34) são definidas como “o grau em que o ambiente de trabalho contém estímulos que peremptoriamente requerem atenção e resposta”, sendo então consideradas como as coisas que têm de ser feitas. É certo que em todos os trabalhos existe algo que tem de se realizar. Mais especificamente, a exigência do trabalho pode ser aspetos físicos, psicológicos e/ou sociais que exigem esforço não só cognitivo, mas também podem exigir esforço emocional. Embora as exigências não sejam necessariamente negativas podem tornar-se como factores stressores (Schaufeli & Bakker, 2004). As exigências estão relacionadas positivamente com o Conflito Trabalho-Família, uma vez que quanto maior forem as exigências da tarefa a realizar, mais recursos terão de ser disponibilizados, sendo que por vezes são “retirados” ao domínio família, deixando assim espaço para a existência de Conflitos entre os dois domínios. Com a presente investigação podemos também observar que as Exigências têm uma relação positiva e significativa com o Conflito Trabalho-Família nos militares da Marinha Portuguesa, o que corrobora a hipótese testada. Isto significa que, para a amostra estudada, à medida que as exigências aumentam, o Conflito também irá aumentar.

A **autonomia**, respeitante ao controlo e ao poder de decisão, faz com que o individuo possa participar diretamente nas atividades que quer fazer ou, pelo menos, na forma em que as faz, dando-lhe assim, capacidade para decidir como organizar o seu trabalho de forma a reduzir o stress, a pressão de tempo e a percepção de falta de

recursos pessoais (Luchman & González-Morales, 2013). Uma vez que existe mais autonomia e poder decisão, espera-se que o Conflito Trabalho-Família diminua, esta ideia é justificada com base na ideia de que quanto mais autonomia se tem no local de trabalho, melhor se pode controlar o tipo de tarefas ou como realizar as suas tarefas, de forma a poder utilizar os seus recursos pessoais sem se sobrecarregar, assim utilizará as ferramentas do domínio trabalho sem entrar em “choque” com o domínio família, não causando qualquer Conflito Trabalho-Família. No entanto, neste estudo, apesar de existir uma relação negativa, esta não é significativa. Ou seja, à medida que existe mais autonomia e controlo no trabalho, o Conflito Trabalho-Família não diminui. Nesta investigação em particular, tal pode ser justificado por se tratar de um ambiente militar, onde a ordem, o rigor e a disciplina são peças fundamentais para a realização de um bom serviço. Para tal, mesmo que os militares tenham postos mais elevados ou mais baixos, a pressão para chegar às necessidades que são exigidas no ambiente em que trabalho poderá implicar o gasto de recursos pessoais para uma boa gestão dos dois domínios, dando então prioridade ao domínio Trabalho e entrando em Conflito com o domínio Família.

Johnson e Hall (1988) ao ver que o modelo bidirecional de Karasek não explicaria todas as situações, acrescentou um terceiro elemento, o **suporte social**. Este diz respeito à interação social útil e disponível por parte dos colegas e dos supervisores. Embora o suporte social não permita ao empregado intervir diretamente na alteração das tarefas, os empregados com suporte social podem usá-lo para reduzir a carga de seus recursos pessoais (Luchman & González-Morales, 2013). Assim, são desencadeadas as terceiras hipóteses, que afirmam que tanto a percepção do suporte dos colegas, como a percepção de suporte do supervisor estão relacionadas negativamente com o Conflito Trabalho-Família. Isto deve-se ao facto do apoio dado tanto pelos colegas como pelo supervisor, nos possibilitar o acesso a mais informações e recursos para o cumprimento das nossas tarefas, ou seja, em vez de sentir stress por não ter recursos para terminar uma tarefa, sei que posso contar ou com os meus colegas ou com o meu supervisor para a terminar, não entrando assim em conflito com o domínio família.

Tal foi provado vários autores, como é o exemplo de Wadworth e Owens (2007) que descobriram o suporte social dos colegas estava relacionado negativamente com o Conflito Trabalho-Família e que o suporte social do supervisor era significativamente negativo em relação também ao Conflito. Com o estudo

realizado na presente investigação com os militares da Marinha Portuguesa, concluiu-se que apesar da hipótese 3a não ser suportada a hipótese 3b é suportada. Isto é, o aumento do suporte dos colegas não diminui o Conflito Trabalho-Família, mas o aumento do suporte do supervisor faz decrescer o Conflito Trabalho-Família. Uma possível justificação para tal acontecer nesta investigação, pode ser o facto de os militares que se encontram na mesma categoria e posto têm a mesma formação, sendo que possuem os mesmos recursos, enquanto que o apoio do supervisor pode ser fundamental para concluir as tarefas que lhes são propostas.

Os resultados obtidos demonstram que apenas em parte as Características do Trabalho estão, de facto, relacionadas com o Conflito Trabalho-Família, tal como já fora demonstrado no estudo de Butler, Grzywacz, Bass e Linney (2005), onde afirmam terem descoberto relações significativas entre ambas as variáveis. No entanto, é interessante salientar que as Exigências e o Suporte do Supervisor são as características relevantes para a diminuição do Conflito Trabalho-Família na Marinha Portuguesa, enquanto que a Autonomia e o Suporte dos Colegas não são significativas para explicar esse Conflito neste contexto.

Limitações, Sugestões para Investigações Futuras e Implicações Práticas

Considerando os poucos estudos nesta área do Conflito Trabalho-Família e as Características do Trabalho nos militares da Marinha Portuguesa, as contribuições deste estudo são relevantes para investigações futuras. No entanto, existem algumas limitações que merecem ser destacadas, para que em futuras investigações estas questões possam ser colmatas e, preferencialmente, evitadas.

Assim, temos como uma primeira limitação a amostra do estudo. O número de indivíduos da amostra representam apenas uma pequena parte da população de militares da Marinha Portuguesa, estando todos eles a exercer as suas funções em Lisboa, o que não permite fazer generalizações dos resultados obtidos. Também respeitante à amostra, e embora a realidade seja da existência de mais homens do que mulheres nesta profissão, isto torna mais difícil a comparação entre sexos. Por último, dentro deste ponto, tratando-se de uma variável de Conflito Trabalho-Família, o facto de o número de indivíduos solteiros ser quase 50 % da amostra poderá ter contribuído para resultados menos significativos.

Uma outra limitação desta investigação está associada à metodologia utilizada e com a aplicação dos questionários. Devido à política de segurança da Marinha

Portuguesa, em que o acesso à internet é muito limitado, foi necessário recorrer à aplicação dos questionários em formato papel. Esta é uma forma mais dispendiosa quer em termos monetários, quer no que diz respeito ao tempo, uma vez que é necessário ir ter com os participantes para estes responderem ao questionário e, depois de respondidos é ainda necessário passar todos os dados para o software onde se irá proceder à análise dos dados.

Apesar das limitações, dado o interesse e a importância deste tema surge, na sequência da amostra utilizada, uma sugestão para futuras investigações. Em primeiro lugar, esta poderá ser alargada às unidades navais em vez de se recolher dados apenas das unidades de terra da Marinha Portuguesa, ou seja, procurar uma amostra onde os militares estejam de facto a trabalhar no mar e se encontrem em tempos mais prolongados longe da família. Em segundo lugar, poderá ser também alargada aos outros ramos das Forças Armadas, isto é, ao Exército e à Força Aérea. Uma outra sugestão passa pela análise da relação das Características do Trabalho de acordo com as diversas Categorias Militares com o Conflito Trabalho-Família.

Em termos práticos, as conclusões retiradas da presente investigação podem servir para a mudança de alguns comportamentos e a adopção de novas estratégias que levem à diminuição do Conflito Trabalho-Família, como, por exemplo, a melhor organização das tarefas que se têm de realizar, de forma a não gastar recursos que pertençam ao outro domínio. Já Mauno, Kinnunen e Feldt (2012) referem que factores como o género, estrutura familiar ou competências de coping podem atuar como moderadores da relação existente entre o trabalho e a família.

Referências Bibliográficas

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). "Relationships of job and family involvements, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Allen, T. D. (2001). "Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Araújo, T. M., Graça, C. C. & Araújo, E. (2003). "Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle". *Ciência Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-446.
- Brubaker, T. & Kiberly, J. (1993) "Challenges to the american family". In T. Brubaker (Ed.), *Family relations - Challenges for the future*, (3-16). USA: Sage.
- Burke, R. (2009). "Working to live or living to work: should individuals and organizations care?". *Journal of Business Ethics*, 84(2), 167-172.
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well being. *Human Relations*, 33(4), 253-278.
- Byron, K. (2005). "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents". *Journal of Vocacional Behavior*, 67, 169-198.
- Cappelli, P. (1999). *The new deal at work: managing the market-driven workforce*. Boston: Harvard Business School Press.
- Carlson, D. S. & Grywacz, J. G. (2008). "Reflections and Future Directions on Measurement in work-family research". In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: research, theory and best practices* (pp. 57-73). London: Academic Press.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). "Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference?". *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Drew, E. (1998). "Re-conceptualising families". In E. Drew & R. Emerek (Eds.), *Women, work and family in Europe*, (11-26). London e USA: Routledge.
- Eby, L., Casper, W. J., Lockwood, A., Bourdeaux, C. & Brinley, A. (2005). "Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002)". *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family conflict and employee psychiatric disorders: The

- National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. & Rice, R. W. (1987). "Work-family conflict: the effect of job and family involvement". *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface". *Journal of Applied Psychology*, 1. 77, 65-78.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). "Developing and testing an integrative model of the work-family interface". *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Ganster, D. C. & Fusiler, M. R. (1989). "Control in the workplace". In: Cooper, C. L. & Robertson, I (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley: Chichester.
- Greenhaus, J. (2008). "Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section". *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81(3), 343-348.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S. & Beutell, N. (1989). "Sources of work-family conflict among two-career couples". *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). "Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of the positive and negative spillover between work and family". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., & Quandt, S. A. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Hill, J. (2005). "Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support". *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Hobfoll, S.E. (2002), "Social and psychological resources and adaptation", Review of General Psychology, Vol. 6, pp. 307-24.

- Jacobs, J. A. & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). "Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional of a random sample of the Swedish working population". *American Journal of Public Health*, 86(3), 324-331.
- Jones, A. P. & Butler, M.C. (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and Family* 42(2), 367-376.
- Karasek, R. (1979). "Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign". *Adm Sci Q*, 24, 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nova Iorque: Basic Books.
- Karasek, R. & Theorell, T. (2000). "The demand-control-support model and CVD". *Occupational Medicine*, 15, 78-83.
- Katz, M. H. & C. S. Piotrkowski (1983). Correlates of Family Role Strain among Employed Black Women. *Family Relations*, 32(3), 331-339.
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B. (1985). Social factors in psychopathology: stress, social support, and coping processes. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 531-572.
- Lewis, S. & Cooper, C. L. (1999) "The work-family research agenda in changing contexts". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 382-393.
- Luchman, J. N. & González-Morales, M. G. (2013). Demands, Control and Support : a meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology*. 18 (1), 37-52.
- Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). "Work time, work interference with family, and psychological distress". *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2012). Work-family culture and job satisfaction: does gender and parenting status alter the relationship? *Community, Work & Family* 15(1): 101-129.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., & Casa, D. J. (2008a). Work-Family conflict, Part I: Antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505-

- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2009). "The role of the coworker in reducing work-family conflict: a review and directions for future research". *Pratiques psychologiques*, 15, 213-224.
- Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). "Development and validation of work-family conflict scales". *Journal of Applied Psychology*, 4, 81, 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hidreth, K. (1992). "Time devoted to job and off-job activities, inter role conflict, and affective experience". *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Perrewé, P. L. & Hochwarter, W. A. (2000). "Can we really have it all? The attainment of work and family values". *Current Directions in Psychological Science*, 10, 29-33
- Pochmann, M. (2002). *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século XX* (3ªEd.) São Paulo: Contexto.
- Rocha, L. E. & Glina, D. M. R. (2000). "Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho". Im Ferreira Junior, M., *Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores* (pp.320-351). São Paulo: Roca.
- Rosso, S. D. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Selye, H. (1939). "A syndrome produced by diverse nocuous agents" *Nature*, 138, 32.
- Shinn, M., Wong, N., Simko, P., & Ortiz-Torres, B. (1989). Promoting the well-being of working parents: Coping, social support, and flexible job schedules. *American Journal of Community Psychology*, 17(1), 31-56.
- Spector, P. E. (1987). "Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers". *Work and Stress*, 1, 155-162.
- Staines, G. L. & Pleck, J.H. (1983). *The Impact of Work Schedules on the Family*. Ann Arbor, MI, University of Michigan Press.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1995). Linking work-family conflict, work-based social support, and work group climate with job involvement and organizational citizenship behavior: Testing a path analytic model. *Journal of Health and Human*

- Resources Administration*, 18, 44-67.
- Super, D. (1990). "A life-span, life-space approach to career development". In Brown, D. & Brooks, L. (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Thomas, L. & Ganster, D. (1995). "Impact of family-supportive work variables and work family conflict and strain: a control perspective". *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, C. & Prottas, D.J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control and employee well-being. *Occupational Health psychology*, 10(4), 100-118.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P., (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Weiss, M. G. & Liss, M. B. (1988). Night shift work: Job and family concerns. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 279-286.